

Amphenol Verhaltenskodex für Lieferanten

1. ZWECK

Amphenol verpflichtet sich zu ethischem Verhalten, Integrität und Compliance bei seiner gesamten weltweiten Geschäftstätigkeit. Amphenol schätzt seine Beziehungen zu seinen Lieferanten und versucht, mit denjenigen zusammenzuarbeiten, die dieselben Verpflichtungen teilen und die in diesem Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct, „SCOC“) festgelegten Anforderungen erfüllen.

Die Mitgliedschaft von Amphenol in der Responsible Business Alliance (RBA) spiegelt sein Engagement für ethisches Verhalten wider. Der RBA-Verhaltenskodex „legt Standards fest, um zu gewährleisten, dass die Arbeitsbedingungen in der Elektronikindustrie oder in Branchen, in denen Elektronik eine Schlüsselkomponente ist und in ihren Lieferketten sicher sind, dass die Arbeitnehmer mit Respekt und Würde behandelt werden und dass die Geschäftstätigkeit umweltverträglich und ethisch einwandfrei durchgeführt wird.“

Die Lieferanten von Amphenol (die „Lieferanten“) sind Organisationen oder Personen, die Amphenol Produkte oder Dienstleistungen liefern oder Geschäfte für Amphenol tätigen oder im Namen von Amphenol handeln. Die Lieferkettenpartner von Amphenol sind ein integraler Bestandteil des Unternehmenserfolgs. Der SCOC legt Mindeststandards fest und Amphenol erwartet von jedem seiner Lieferanten, dass er sich an diese hält. Der SCOC basiert auf dem RBA-Verhaltenskodex, enthält aber auch zusätzliche Amphenol-Anforderungen. Amphenol erwartet von seinen Lieferanten (und ihren jeweiligen Mitarbeitern, Subunternehmern und Lieferanten), dass sie die Anforderungen des SCOC innerhalb ihrer Lieferketten erfüllen.

Dieser SCOC kann Bestimmungen enthalten, die durch lokale Gesetze, Verordnungen oder gesetzliche Verpflichtungen ersetzt werden. Lieferantenvereinbarungen unterliegen vertraglichen Bedingungen, jedoch gelten im Falle eines Konflikts zwischen diesem SCOC und den Bedingungen eines Vertrags die im SCOC festgelegten Verpflichtungen, sofern im Vertrag nicht ausdrücklich etwas anderes angegeben ist. Amphenol möchte Beziehungen zu Lieferanten aufbauen und pflegen, die eine feste Verpflichtung zu diesem SCOC nachweisen, und behält sich das Recht vor, jeden Vertrag und jede Vereinbarung zu kündigen, wenn Amphenol bestätigt, dass ein Lieferant einen Teil des SCOC verletzt hat.

2. GELTUNGSBEREICH

Lieferanten müssen die Einhaltung des SCOC bei allen ihren geschäftlichen Transaktionen gewährleisten. Lieferanten, die einen Sub-Tier-Lieferanten, Subunternehmer oder eine Zeitarbeitsagentur einsetzen, müssen deren Konformität mit dem SCOC gewährleisten.

3. DEFINITIONEN

3.1. Gebundene Arbeit

Eine Praxis, in der Arbeitnehmer gezwungen sind, für einen bestimmten Zeitraum einem Arbeitgeber Arbeit zu leisten, mit wenig oder gar keiner Bezahlung, oft als eine Möglichkeit, eine Schuld abzubauen. Auch bekannt als Schuldknechtschaft.

3.2. Kinderarbeit

Jede Person unter dem für den Abschluss der obligatorischen Ausbildung vorgeschriebenen Alter, unter dem Mindestalter für eine Erwerbstätigkeit in dem Land oder jünger als 15 Jahre, je nachdem, welches Alter am höchsten ist.

3.3. Körperliche Züchtigung

Disziplinarmaßnahmen in Form von körperlicher Züchtigung, die dazu bestimmt sind, Schaden oder Schmerzen zu verursachen.

3.4. Lohnreduzierung als Disziplinarmaßnahme

Gehaltsabzüge, Bußgelder oder Kontoabhebungen, die als Disziplinarmaßnahme verwendet werden. Ein Gehaltsabzug entsprechend der Zeit, die nicht gearbeitet wird, gilt nicht als Disziplinarlohnabzug.

3.5. Notfall oder außergewöhnliche Situationen

Unvorhersehbare Ereignisse oder Situationen, die nicht geplant oder vorhergesehen werden können, die dazu führen, dass Überstunden gesetzliche oder RBA-spezifische Grenzwerte überschreiten.

3.6. Zwangsarbeit

Arbeit oder Dienstleistung, die eine Person nicht freiwillig angeboten hat, sondern deren Durchführung unter Androhung von Vergeltungsmaßnahmen, Strafe oder Schuldentrückzahlung erfolgt.

3.7. Erzwungene Arbeit

Ein Arbeitnehmer unter Vertrag für einen bestimmten Zeitraum für eine andere Person zu arbeiten, oft ohne Lohn, im Austausch für Unterkunft, Essen, andere Grundbedürfnisse und/oder freien Durchgang in ein neues Land.

3.8. Arbeit im Gefängnis (ausbeuterisch)

Häftlinge zwingen, für gewinnorientierte Unternehmen zu arbeiten, entweder direkt oder durch die Vergabe von Gefängnisarbeitsverträgen.

3.9. Menschenhandel

Die Handlung oder Praxis, Menschen illegal von einem geografischen Gebiet in ein anderes zu transportieren, typischerweise zum Zweck von Zwangsarbeit oder sexueller Ausbeutung.

3.10. Whistleblower

Jede Person, die eine Offenlegung über unzulässiges Verhalten eines Mitarbeiters oder leitenden Angestellten eines Unternehmens oder eines öffentlichen Amtsträgers oder einer offiziellen Einrichtung vornimmt.

4. ARBEIT

Amphenol verpflichtet sich, die Menschenrechte der Arbeitnehmer zu wahren und sie mit Würde und Respekt zu behandeln.

4.1. Freie Wahl der Beschäftigung

Jegliche Form von Zwangsarbeit, einschließlich insbesondere gebundener Arbeit (einschließlich Schuldknechtschaft) oder erzwungener Arbeit, unfreiwilliger oder ausbeuterischer Gefängnisarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel sind nicht erlaubt. Dies umfasst die Beförderung, Beherbergung, Rekrutierung, das Übertragen oder die Entgegennahme von Personen mithilfe von Bedrohung, Gewalt, Zwang, Entführung oder Betrug für Arbeits- oder Dienstleistungszwecke. Es darf weder unzumutbare Einschränkungen hinsichtlich der Bewegungsfreiheit der Mitarbeiter in der Einrichtung noch unzumutbare Einschränkungen hinsichtlich des Betretens oder Verlassens der Unternehmenseinrichtungen, einschließlich u. U. der Arbeiterwohnheime oder Quartiere, geben. Im Rahmen des Einstellungsprozesses müssen alle Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag in ihrer Muttersprache oder einer Sprache, die sie leicht verstehen können, erhalten. Dieser muss eine Beschreibung der Beschäftigungsbedingungen enthalten. Ausländische Gastarbeiter müssen den Arbeitsvertrag erhalten, bevor sie ihr Herkunftsland verlassen, und es dürfen keine Substitution oder Änderung(en) im Arbeitsvertrag vorgenommen werden, es sei denn, diese Änderungen dienen der Erfüllung lokaler Gesetze und der Schaffung gleicher oder besserer Bedingungen. Sämtliche Arbeit muss freiwillig erbracht werden und es muss den Mitarbeitern freistehen, die Arbeitsstelle jederzeit zu verlassen oder ihr Beschäftigungsverhältnis ungestraft zu kündigen, wenn die im Arbeitsvertrag klar festgelegte Kündigungsfrist eingehalten wird. Lieferanten müssen nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitnehmern in Übereinstimmung mit dem geltenden Gesetz Unterlagen über diese Arbeitnehmer aufbewahren. Arbeitgeber, Vertreter und Untervertreter dürfen Ausweis- oder Einwanderungspapiere von Mitarbeitern, wie z. B. von der Regierung ausgestellte Ausweise, Reisepässe oder Arbeitserlaubnisse, nicht einbehalten oder zerstören, verstecken, konfiszieren oder den Zugriff darauf verhindern, sofern diese Einbehaltung nicht in Übereinstimmung mit dem lokalen Gesetz erfolgt. In diesem Fall ist den Arbeitnehmern zu keinem Zeitpunkt der Zugriff auf ihre Dokumente zu verweigern.

Von Mitarbeitern darf nicht verlangt werden, die Personalbeschaffungskosten von Arbeitgebern, Vertretern und/oder Untervertretern oder andere Gebühren im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung zu zahlen. Wenn festgestellt wird, dass solche Gebühren von Mitarbeitern erhoben wurden, werden diese dem Mitarbeiter zurückgezahlt.

4.2. Junge Mitarbeiter

Lieferanten dürfen keine Kinderarbeit einsetzen. Der Begriff „Kind“ bezeichnet Personen unter 15 Jahren oder unter dem Alter für den Abschluss der obligatorischen Ausbildung oder unter dem Mindestalter für eine Erwerbstätigkeit in dem Land, je nachdem, welches Alter höher ist. Arbeitnehmer unter 18 Jahren (Junge Mitarbeiter) dürfen keine Arbeiten ausführen, die wahrscheinlich ihre Gesundheit oder Sicherheit gefährden, einschließlich insbesondere Nachtschichten und Überstunden. Lieferanten müssen die ordnungsgemäße Verwaltung von erwerbstätigen Schülern und Studenten durch ordnungsgemäße Pflege ihrer Unterlagen, Due Diligence von Bildungspartnern und den Schutz der Rechte der Schüler und Studenten in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Verordnungen gewährleisten. Lieferanten müssen einen geeigneten Mechanismus zur Überprüfung des Alters der Arbeitnehmer implementieren. Die Verwendung legitimer Programme zum Lernen am Arbeitsplatz, die alle Gesetze und Verordnungen einhalten, wird unterstützt. Lieferanten müssen allen erwerbstätigen Schülern und Studenten

angemessene Unterstützung und Schulung bieten. Wo keine lokalen Gesetze vorliegen, muss der Lohntarif von erwerbstätigen Schülern und Studenten, Praktikanten und Auszubildenden mindestens derselbe sein wie der anderer Berufsanfänger, die gleiche oder ähnliche Arbeiten ausführen. Wenn Kinderarbeit identifiziert wird, muss Unterstützung/Wiedergutmachung bereitgestellt werden.

4.3. Arbeitsstunden

Die Arbeitszeiten dürfen das durch lokales Recht festgelegte Maximum nicht überschreiten. Alle Überstunden müssen freiwillig geleistet werden. Darüber hinaus müssen Arbeitnehmern Mindestpausen und Ruhezeiten gemäß lokalem Recht erlaubt sein.

4.4. Löhne und Sonderleistungen

Die Vergütung der Mitarbeiter muss den geltenden lokalen Lohngesetzen entsprechen, einschließlich insbesondere in Bezug auf Mindestlöhne, Überstunden und gesetzlich vorgeschriebener Sozialleistungen. Alle Arbeitnehmer erhalten die gleiche Bezahlung für die gleiche Arbeit und Qualifikation. Arbeitnehmer müssen für Überstunden zu Lohnsätzen bezahlt werden, die höher als die regulären Stundensätze sind. Lohnkürzungen als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Für jeden Abrechnungszeitraum müssen Mitarbeiter eine zeitnahe und verständliche Lohnabrechnung erhalten, die ausreichende Informationen enthält, um eine korrekte Vergütung für die erbrachte Arbeit festzustellen. Jegliche Nutzung von temporärer, entsandter und ausgelagerter Arbeit muss innerhalb der Grenzen des lokalen Rechts liegen.

4.5. Menschenwürdige Behandlung

Die brutale oder menschenunwürdige Behandlung von Arbeitskräften ist nicht zulässig; dazu gehören Gewalt, sexuelle Belästigungen, sexueller Missbrauch, körperliche Züchtigung, mentale oder physische Nötigung, Schikane, öffentliche Beschämung oder verbale Angriffe. Dies gilt auch für die Androhung einer solchen Behandlung. Die disziplinarischen Grundsätze und Verfahren zur Unterstützung dieser Anforderungen müssen klar festgelegt und den Arbeitskräften kommuniziert werden.

4.6. Verbot von Diskriminierung und Belästigung

Lieferanten müssen sich verpflichten, ihrer Belegschaft gegenüber keine Belästigung und rechtswidrige Diskriminierung auszuüben. Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Abstammung, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, ethnischer oder nationaler Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politischer Zugehörigkeit, Gewerkschaftsmitgliedschaft, abgedecktem Veteranenstatus, geschützten genetischen Informationen oder Familienstand bei Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken, wie Löhnen, Beförderungen, Belohnungen und Zugang zu Schulungen, ist Unternehmen untersagt. Arbeitnehmern müssen eine angemessene Einrichtung für religiöse Praktiken sowie behindertengerechte Anlagen zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus sollten Arbeitnehmer oder potenzielle Arbeitnehmer keinen medizinischen Tests, einschließlich Schwangerschafts- oder Jungfräulichkeitstests, oder körperlichen Untersuchungen unterzogen werden, die auf diskriminierende Weise eingesetzt werden könnten.

4.7. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Im Einklang mit den lokalen Gesetzen müssen Lieferanten das Recht aller Arbeitnehmer respektieren, nach Wahl Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten, an Tarifverhandlungen teilzunehmen, sich friedlich zu versammeln, sowie das Recht der Arbeitnehmer respektieren, nicht an diesen Aktivitäten teilzunehmen, ohne Angst vor Diskriminierung, Vergeltungsmaßnahmen, Einschüchterung oder Belästigung. Wenn das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen durch geltende Gesetze und Vorschriften eingeschränkt ist, dürfen Arbeitnehmer alternative rechtmäßige Formen von Arbeitnehmervertretungen wählen und beitreten.

5. GESUNDHEIT und SICHERHEIT

Amphenol ist sich bewusst, dass neben der Minimierung der Inzidenz von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, die Konsistenz der Produktion und die Arbeitsbindung sowie die Arbeitsmoral verbessert. Amphenol ist sich auch bewusst, dass die fortlaufende Mitwirkung und Schulung der Arbeitnehmer für die kontinuierliche Verbesserung des Arbeitsschutzes unerlässlich sind. Lieferanten müssen die geltenden Gesundheits- und Sicherheitsverordnungen einhalten und die Gesundheits- und Sicherheitsleistung kontinuierlich verbessern.

5.1. Arbeitsschutz

Die potenzielle Exposition der Arbeitnehmer gegenüber Gesundheits- und Sicherheitsgefahren (z. B. chemische, elektrische und andere Energiequellen, Brand-, Fahrzeug- und Sturzgefahren) muss identifiziert, bewertet und abgeschwächt werden.

Wenn Gefahren auf diese Weise nicht angemessen kontrolliert werden können, müssen den Arbeiternehmern geeignete, gut gewartete persönliche Schutzausrüstungen und Schulungen zu den Risiken im Zusammenhang mit diesen Gefahren zur Verfügung gestellt werden. Nach Bedarf sind auf das Geschlecht eingehende Maßnahmen zu ergreifen, wie z. B. schwangere Frauen und stillende Mütter keinen Arbeitsbedingungen auszusetzen, die sie oder ihr Kind gefährden könnten, und die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen für stillende Mütter.

5.2. Bereitschaft im Notfall

Potenzielle Notfallsituationen und -ereignisse, die zu Betriebsunterbrechungen oder Verletzungen der Arbeitnehmer führen, müssen identifiziert und bewertet und ihre Auswirkungen durch die Implementierung von Notfallplänen und Reaktionsverfahren, einschließlich Notfallmeldung, Mitarbeiterbenachrichtigung und Evakuierungsverfahren, Mitarbeiterschulungen und Übungen, minimiert werden.

Notfallübungen müssen mindestens einmal jährlich oder wie gemäß lokalem Recht vorgeschrieben durchgeführt werden. Dabei ist die strengere Regelung zu befolgen. Notfallpläne müssen auch geeignete Ausrüstung zur Branderkennung und -unterdrückung, klare und ungehinderte Ausstiege und angemessene Ausgänge, Kontaktinformationen für Notfallhelfer und Rettungspläne umfassen. Derartige Pläne und Verfahren müssen sich darauf konzentrieren, Schäden an Leben, Umwelt und Eigentum zu minimieren und die betriebliche Kontinuität zu gewährleisten.

5.3. Arbeitsunfall und Krankheit

Lieferanten müssen Verfahren und Systeme einrichten, um Verletzungen und Krankheiten am Arbeitsplatz zu verhindern, zu verwalten, zu verfolgen und zu melden, einschließlich Bestimmungen zur Förderung der Meldung von Verletzungen und Krankheitsfällen durch Arbeitnehmer, zu deren Einstufung und Erfassung, zur Bereitstellung notwendiger medizinischer Behandlung, zur Untersuchung von Fällen und zur Umsetzung von Korrekturmaßnahmen zur Beseitigung ihrer Ursachen und zur Erleichterung der Rückkehr von Arbeitnehmern zur Arbeit. Lieferanten müssen es den Arbeitnehmern ermöglichen, sich ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen drohendem Schaden zu entziehen und nicht zurückzukehren, bis die Situation angemessen abgeschwächt wurde.

5.4. Industrielle Hygiene

Lieferanten müssen die Exposition gegenüber chemischen, biologischen und physikalischen Substanzen identifizieren, bewerten und kontrollieren. Wenn Gefahren nicht ausreichend kontrolliert werden können, muss den Mitarbeitern unentgeltlich eine geeignete, gut gewartete persönliche Schutzausrüstung und Schulung zu deren Verwendung bereitgestellt werden. Lieferanten müssen eine Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz bereitstellen, einschließlich einer gut dokumentierten Überwachung und Aufzeichnung von Gefahrstoffbeständen und Expositionstests, um routinemäßig zu beurteilen, ob die Gesundheit der Arbeitnehmer durch berufliche Expositionen geschädigt wird. Es müssen fortlaufend arbeitsmedizinische Programme umgesetzt werden, die Schulungen zu den Risiken umfassen, die mit der Exposition gegenüber diesen Gefahren am Arbeitsplatz verbunden sind.

5.5. Körperlich anspruchsvolle Arbeit

Die Exposition der Arbeitnehmer gegenüber den Gefahren körperlich anspruchsvoller Aufgaben, einschließlich der manuellen Materialhandhabung und schweren oder sich wiederholenden Hebens, längeren Stehens und hochgradig sich wiederholender oder kraftaufwändiger Montageaufgaben, muss identifiziert, bewertet und kontrolliert werden.

5.6. Schutz an Maschinen

Produktions- und andere Maschinen müssen im Hinblick auf Sicherheitsrisiken bewertet werden. Physische Schutzvorrichtungen, Verriegelungen und Barrieren müssen überall dort zur Verfügung gestellt und ordnungsgemäß gewartet werden, wo Maschinen eine Verletzungsgefahr für die Arbeitnehmer darstellen.

5.7. Sanitäranlagen, Lebensmittel und Wohnen

Lieferanten müssen den Arbeitskräften zu jeder Zeit verfügbare, saubere Sanitäranlagen, Trinkwasser und Einrichtungen zur hygienischen Zubereitung, Aufbewahrung und Einnahme von Mahlzeiten bereitstellen. Wohnunterkünfte für Arbeitnehmer, die der Lieferant oder ein Arbeitsvermittler bereitstellt, müssen gepflegt, sauber und sicher sein, über geeignete Notausgänge, heißes Wasser zum Baden oder Duschen sowie angemessene Beleuchtungs- und Lüftungsanlagen und individuell gesicherten Platz zur Aufbewahrung von privaten Dingen und Wertgegenständen verfügen sowie hinreichend privaten Raum bieten. Zutritts- und Ausgangsrechte müssen vernünftig geregelt sein.

5.8. Kommunikation zu Gesundheit und Sicherheit

Lieferanten müssen den Arbeitnehmern angemessene Informationen zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie eine Schulung in ihrer Muttersprache oder einer leicht verständlichen Sprache im Hinblick auf alle identifizierten Gefahren am Arbeitsplatz bereitstellen, denen Arbeitnehmer ausgesetzt sind, einschließlich insbesondere zu mechanischen, elektrischen, chemischen, Brand-, sensorischen und physischen Gefahren. Gesundheits- und sicherheitsbezogene Informationen müssen gut sichtbar an einem für Mitarbeiter erkennbaren und zugänglichen Ort angebracht werden. Gesundheitsinformationen und -schulungen müssen Inhalte zu spezifischen Risiken für relevante demografische Gruppen, wie Geschlecht und Alter, enthalten (falls zutreffend). Alle Mitarbeiter müssen vor Beginn der Arbeit und danach regelmäßig geschult werden. Mitarbeiter müssen ermutigt werden, Sicherheitsbedenken ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen zu äußern.

6. UMWELT

Amphenol ist sich bewusst, dass Umweltverantwortung ein wesentlicher Bestandteil der Herstellung von Produkten von Weltklasse ist. Lieferanten müssen die tatsächlichen und potenziellen Umweltauswirkungen identifizieren und negative Auswirkungen auf die Gemeinschaft, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen innerhalb und als Ergebnis ihrer Produktionsvorgänge auf ein Minimum beschränken und gleichzeitig Gesundheit und Sicherheit der Öffentlichkeit schützen. Lieferanten müssen die geltenden Umweltverordnungen einhalten und die Umweltleistung kontinuierlich verbessern.

6.1. Umweltgenehmigungen und Berichterstattung

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen, Zulassungen, Zertifizierungen und Registrierungen sind einzuholen, zu pflegen und auf dem aktuellen Stand zu halten und ihre betrieblichen und Berichtspflichten müssen befolgt werden.

6.2. Vermeidung von Umweltverschmutzung und schonender Umgang mit Ressourcen

Die Nutzung von Ressourcen und die Erzeugung von Abfällen aller Art, einschließlich Luft, Wasser und Energie, müssen an der Quelle oder durch Praktiken wie Hinzufügen von Geräten zur Verschmutzungskontrolle, Ändern von Produktions-, Wartungs- und Einrichtungsprozessen, Austausch von Materialien, Konservierung, Wiederverwendung, Recycling oder mit anderen Mitteln minimiert oder eliminiert werden. Die Nutzung von natürlichen Ressourcen, einschließlich Wasser, fossiler Brennstoffe, Mineralien und Urwaldprodukte, muss durch Praktiken wie Ändern von Produktions-, Wartungs- und Einrichtungsprozessen, Austausch von Materialien, Wiederverwendung, Konservierung, Recycling oder mit anderen Mitteln in Übereinstimmung mit den geltenden Verordnungen eingespart werden.

6.3. Gefährliche Stoffe

Chemikalien, Abfälle und andere Materialien, die eine Gefahr für Mensch und Umwelt darstellen, müssen identifiziert, gekennzeichnet und verwaltet werden, um ihre sichere Handhabung, Bewegung, Lagerung, Verwendung, Recycling, Wiederverwendung oder Entsorgung in Übereinstimmung mit den geltenden Verordnungen zu gewährleisten. Daten zu gefährlichen Abfällen müssen nachverfolgt und dokumentiert werden.

6.4. Fester Abfall

Lieferanten müssen einen systematischen Ansatz implementieren, um gefährliche und ungefährliche Abfälle in Übereinstimmung mit den geltenden Verordnungen zu identifizieren, zu verwalten, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Daten zu Abfällen müssen nachverfolgt und dokumentiert werden.

6.5. Luftemissionen

Die Luftemissionen von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, Ätzmitteln, Partikeln, ozonabbauenden Substanzen und Verbrennungsnebenprodukten, die durch den Betrieb erzeugt werden, müssen gemäß den Genehmigungsbedingungen vor der Entladung charakterisiert, routinemäßig überwacht, kontrolliert und behandelt werden. Lieferanten müssen die Leistung ihrer Systeme zur Kontrolle der Luftemissionen routinemäßige überwachen.

6.6. Produkt-Compliance und Materialeinschränkungen

Lieferanten müssen alle geltenden Gesetze, Verordnungen und Kundenanforderungen bezüglich des Verbots oder der Beschränkung bestimmter Substanzen in Produkten und Herstellung, einschließlich der Kennzeichnung für Recycling und Entsorgung, einhalten.

6.7. Wassermanagement

Lieferanten müssen einen systematischen Ansatz zur verantwortungsvollen Handhabung von Wasserentnahmen und -ableitungen in Übereinstimmung mit den geltenden Verordnungen und Genehmigungsbedingungen implementieren und den Wasserschutz fördern. Lieferanten müssen die Leistung ihrer Abwasseraufbereitungs- und Eindämmungssysteme routinemäßig überwachen, um die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sicherzustellen.

6.8. Energiemanagement

Lieferanten müssen ein System zur Verfolgung des Energieverbrauchs einrichten und zu Fortschritten im Hinblick auf das unternehmensweite Ziel der Reduzierung von Treibhausgasen berichten. Der Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen der Bereiche 1 und 2 müssen nachverfolgt, dokumentiert und öffentlich gemeldet werden. Lieferanten müssen nach Methoden zur Verbesserung der Energieeffizienz suchen, um ihren Energieverbrauch und ihre Treibhausgasemissionen in ihrer gesamten Wertschöpfungskette zu minimieren.

7. ETHIK

Amphenol erwartet von seinen Lieferanten, dass sie sich bei all ihren Geschäftstätigkeiten den höchsten Standards des ethischen Verhaltens verpflichten und diese einhalten.

7.1. Integrität des Unternehmens

Bei allen geschäftlichen Interaktionen sind die höchsten Integritätsstandards einzuhalten. Lieferanten müssen über eine Null-Toleranz-Richtlinie verfügen und jegliche alle Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung verbieten.

7.2. Keine unrechtmäßigen Vorteile

Bestechungsgelder oder andere Mittel zur Erlangung unangemessener oder unzulässiger Vorteile mit Amphenol dürfen nicht versprochen, angeboten, autorisiert, gegeben oder akzeptiert werden. Dieses Verbot umfasst das Versprechen, Anbieten, Autorisieren, Geben oder Annehmen von Wertgegenständen, entweder direkt oder indirekt durch einen Dritten, um Geschäfte zu erhalten oder zu behalten, Geschäfte an eine Person zu leiten oder anderweitig einen unzulässigen Vorteil zu erlangen. Es müssen Überwachungs- und Durchsetzungsverfahren implementiert werden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

7.3. Offenlegung von Informationen

Alle geschäftlichen Transaktionen sind transparent durchzuführen und müssen in den Geschäftsbüchern und Aufzeichnungen des Lieferanten korrekt widerspiegelt werden. Informationen zu Arbeit, Gesundheit und Sicherheit, Umweltpraktiken, Geschäftsaktivitäten, Struktur, finanzieller Situation und Leistung der Teilnehmer müssen in Übereinstimmung mit den geltenden Verordnungen und den geltenden Branchenpraktiken offengelegt werden. Die Fälschung von Aufzeichnungen und die falsche Darstellung von Bedingungen oder Praktiken in der Lieferkette sind nicht akzeptabel.

7.4. Geistiges Eigentum

Geistige Eigentumsrechte sind zu respektieren. Der Technologie- und Wissenstransfer muss so erfolgen, dass geistige Eigentumsrechte geschützt werden. Kunden- und Lieferanteninformationen müssen geschützt werden.

7.5. Faires Geschäft, Werbung und Wettbewerb

Standards für faires Geschäft, Werbung und Wettbewerb sind einzuhalten.

7.6. Schutz der Identität und Nichtvergeltung

Programme, die die Vertraulichkeit, Anonymität und den Schutz von Whistleblowern des Lieferanten und Mitarbeiters gewährleisten, sind zu pflegen, sofern dies nicht gesetzlich verboten ist. Lieferanten müssen über einen kommunizierten Prozess für ihr Personal verfügen, damit Bedenken ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen geäußert werden können.

7.7. Verantwortliche Beschaffung von Mineralien

Lieferanten müssen eine Richtlinie annehmen und eine Sorgfaltspflicht hinsichtlich der Quelle und der Verwahrungskette des Tantals, Zinns, Wolframs, Golds, Kobalts und Glimmers in den Produkten, die sie herstellen, ausüben, um angemessen zu gewährleisten, dass diese Materialien auf eine Weise beschafft werden, die mit den Richtlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) für verantwortungsvolle Lieferketten von Mineralien aus Konflikts- und Hochrisikogebieten übereinstimmt oder einem ähnlichen, anerkannten Sorgfaltsrahmenwerk entspricht. Lieferanten müssen die Sorgfaltspflicht hinsichtlich der Quelle und der Verwahrungskette dieser Mineralien anwenden und Amphenol auf Anfrage ihre Sorgfaltspflichtmaßnahmen zur Verfügung stellen. Lieferanten müssen auf Anfrage die aktuellste Version ihrer Vorlage zur Meldung von Konfliktmineralien (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT) oder der EMRT-Vorlage (Extended Minerals Reporting Template) zur erweiterten Mineralberichterstattung bereitstellen.

7.8. Exportkontrollen

Lieferanten müssen alle geltenden Exportkontrollgesetze und -vorschriften einhalten. Lieferanten stellen auf Anfrage Informationen in Bezug auf Angelegenheiten wie Produktklassifizierung, Export-/Importlizenzen und Sanktionen zur Verfügung, um die Einhaltung der geltenden Exportkontrollgesetze und -vorschriften sicherzustellen.

7.9. Datenschutz

Lieferanten verpflichten sich, die angemessenen Erwartungen an Schutz personenbezogener Daten aller geschäftlichen Kontakte, einschließlich Lieferanten, Kunden, Verbraucher und Mitarbeiter zu schützen. Lieferanten müssen die Gesetze zum Datenschutz und zur Informationssicherheit sowie aufsichtsrechtliche Anforderungen einhalten, wenn personenbezogene Daten erhoben, gespeichert, verarbeitet, übermittelt und weitergegeben werden.

8. MANAGEMENTSYSTEME

Lieferanten müssen ein Managementsystem annehmen oder einrichten, dessen Umfang mit dem Inhalt dieses Kodex im Einklang steht. Das Managementsystem muss Folgendes gewährleisten: (a) Einhaltung der geltenden Gesetze, Verordnungen und Kundenanforderungen im Zusammenhang mit den Betriebsabläufen und Produkten des Lieferanten; (b) Einhaltung dieses SCOC und (c) Identifizierung und Minderung von operativen Risiken im Zusammenhang mit diesem SCOC. Es sollte auch kontinuierliche Verbesserung erleichtern.

Das Managementsystem muss folgende Elemente enthalten:

8.1. Verpflichtung des Unternehmens

Lieferanten müssen Grundsatzserklärungen zu Menschenrechten, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt und Ethik festlegen, die die Verpflichtung des Lieferanten zu Due Diligence und kontinuierlicher Verbesserung bekräftigen, welche von der Geschäftsleitung bestätigt werden. Grundsatzserklärungen müssen veröffentlicht und den Arbeitnehmern in ihrer Muttersprache

oder einer für sie verständlichen Sprache über zugängliche Kanäle mitgeteilt werden.

8.2. Rechenschaft und Verantwortung des Managements

Lieferanten müssen den leitenden Angestellten und den/die für die Sicherstellung der Implementierung der Managementsysteme und der zugehörigen Programme zuständigen Unternehmensvertreter eindeutig identifizieren. Die Geschäftsleitung muss den Status des Managementsystems regelmäßig überprüfen.

8.3. Rechtliche und Kundenanforderungen

Lieferanten müssen einen Prozess zur Identifizierung, Überwachung und zum Verständnis der geltenden Gesetze, Verordnungen und Kundenanforderungen, einschließlich der Anforderungen dieses SCOC, einrichten.

8.4. Risikobewertung und Risikomanagement

Lieferanten müssen einen Prozess zur Identifizierung der rechtlichen Compliance in Bezug auf Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken (Environmental, Health and Safety, EHS), Arbeits- und Ethikrisiken, einschließlich der Risiken schwerer Menschenrechts- und Umwelteinflüsse, im Zusammenhang mit den Tätigkeiten des Lieferanten, einrichten. Lieferanten müssen die relative Bedeutung für jedes Risiko sowie Methoden für die Umsetzung geeigneter verfahrenstechnischer und physischer Kontrollen zur Kontrolle der identifizierten Risiken und zur Sicherstellung der Einhaltung aufsichtsrechtlicher Vorschriften festlegen.

8.5. Verbesserungsziele

Lieferanten müssen schriftliche Leistungsziele, Ziele und Umsetzungspläne zur Verbesserung der sozialen und ökologischen Leistung des Lieferanten, einschließlich einer regelmäßigen Bewertung der Leistung des Lieferanten hinsichtlich der Erreichung dieser Ziele, festlegen.

8.6. Schulung

Lieferanten müssen Programme zur Schulung von Vorgesetzten und Arbeitnehmern zur Umsetzung der Richtlinien, Verfahren und Verbesserungsziele des Lieferanten und zur Erfüllung der geltenden rechtlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen einrichten.

8.7. Kommunikation

Lieferanten müssen einen Prozess zur Kommunikation klarer und präziser Informationen über die Richtlinien, Praktiken, Erwartungen und Leistung des Lieferanten an Arbeitnehmer, Lieferanten, Vertreter von Ordnungsbehörden, Wirtschaftsprüfer und Kunden einrichten.

8.8. Einbindung von Mitarbeitern und Interessengruppen und Zugang zu Abhilfe

Lieferanten müssen Prozesse für die andauernde, wechselseitige Kommunikation mit Arbeitnehmern, ihren Vertretern und anderen Interessengruppen einrichten, wenn dies relevant oder notwendig ist, um Feedback zu den in diesem SCOC behandelten betrieblichen Praktiken und Bedingungen zu erhalten und eine kontinuierliche Verbesserung zu fördern. Arbeitnehmern muss ein sicheres Umfeld bereitgestellt werden, damit Beschwerden und Feedback ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen vorgebracht werden können.

8.9. Audits und Bewertungen

Lieferanten müssen regelmäßige Selbsteinschätzungen zur Gewährleistung der Einhaltung rechtlicher und aufsichtsrechtlicher Anforderungen, zum Inhalt des SCOC und zu den vertraglichen Kundenanforderungen im Zusammenhang mit sozialer und ökologischer

Verantwortung durchführen.

8.10. Prozess für Korrekturmaßnahmen

Lieferanten müssen einen Prozess für die rechtzeitige Korrektur von Mängeln, die durch interne oder externe Bewertungen, Inspektionen, Untersuchungen und Überprüfungen identifiziert werden, einrichten.

8.11. Dokumentation u. Aufzeichnungen

Lieferanten müssen Dokumente und Aufzeichnungen erstellen und pflegen, um die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und die Einhaltung der Unternehmensanforderungen sowie angemessene Vertraulichkeit zum Schutz der Privatsphäre zu gewährleisten.

8.12. Verantwortung des Lieferanten

Lieferanten müssen einen Prozess zur Kommunikation von SCOC-Anforderungen an Lieferanten und zur Überwachung der Lieferanten-Compliance mit dem SCOC einrichten.

9. ÜBERPRÜFUNG DER EINHALTUNG

Von Lieferanten und ihren Mitarbeitern, Vertretern, Untervertretern und Unterauftragnehmern wird erwartet, dass sie sich während der Geschäftstätigkeit mit oder im Namen von Amphenol an diesen SCOC halten. Lieferanten müssen ihren Amphenol-Ansprechpartner (oder ein Mitglied der Amphenol-Geschäftsführung) innerhalb von 3 Werktagen über Situationen informieren, die zu einem Verstoß gegen diesen SCOC durch den Lieferanten führen. Der Lieferant hat einen Minderungsplan zur Verhinderung, Minimierung oder Beendigung des Verstoßes innerhalb eines einvernehmlich vereinbarten Zeitraums zu entwickeln. Obwohl von den Lieferanten von Amphenol erwartet wird, dass sie sich selbst überwachen und ihre Einhaltung dieses SCOC nachweisen, kann Amphenol Lieferanten oder die Einrichtungen von Lieferanten überprüfen, um die Compliance zu bestätigen. Es wird erwartet, dass alle Anfragen nach Informationen von Amphenol beantwortet, dass an Schulungen zu diesem SCOC wie angeboten teilgenommen oder allen zusätzlichen Verpflichtungen in einer Vereinbarung mit Amphenol, die über diesen SCOC hinausgehen, nachgekommen wird.

10. METHODEN FÜR DIE MELDUNG

Um fragwürdiges Verhalten oder einen möglichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex für Lieferanten zu melden, werden Mitarbeiter gebeten, mit Ihrem primären Amphenol-Ansprechpartner zusammenzuarbeiten, um das Bedenken zu lösen. Wenn dies nicht möglich oder angemessen ist, melden Sie das/die Bedenken bitte an die [Amphenol Integrity Line](#).

Amphenol wird die Vertraulichkeit so weit wie möglich wahren und keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen tolerieren, die in gutem Glauben um Rat bitten oder fragwürdiges Verhalten oder einen möglichen Verstoß gegen dieses SCOC gemeldet haben.



R. Adam Norwitt
Direktor und Chief Executive Officer

Amphenol Supplier Code of Conduct

1. **PURPOSE**

Amphenol is committed to ethical conduct, integrity, and compliance throughout its operations worldwide. Amphenol values its relationships with its suppliers and seeks to partner with those who share the same commitments and who meet the requirements set forth in this Supplier Code of Conduct (“SCOC”).

Amphenol’s membership in the Responsible Business Alliance (RBA) reflects its commitment to ethical conduct. The RBA Code of Conduct “establishes standards to ensure that working conditions in the electronics industry, or industries in which electronics are a key component, and its supply chains are safe, that workers are treated with respect and dignity, and that business operations are environmentally responsible and conducted ethically.”

Amphenol’s suppliers (“Suppliers”) are organizations or persons that provide products or services to Amphenol or conduct business for or act on Amphenol’s behalf. Amphenol's supply chain partners are an integral part of the company’s success. The SCOC establishes minimum standards to which Amphenol expects each of its Suppliers to adhere. The SCOC is based on the RBA Code of Conduct, but also reflects additional Amphenol requirements. Amphenol expects its Suppliers (and their respective employees, subcontractors, and suppliers) to ensure the requirements of the SCOC are met within their supply chains.

This SCOC may contain provisions superseded by local laws, regulations, or legal obligations. Supplier agreements are governed by contractual terms and conditions, however in the event of conflict between this SCOC and the terms and conditions of any contract, the obligations set forth in the SCOC will govern unless explicitly stated otherwise in the contract. Amphenol wishes to establish and maintain relationships with Suppliers who demonstrate a firm commitment to this SCOC and reserves the right to terminate any contract or agreement where a Supplier is determined by Amphenol to have violated any portion of the SCOC.

2. **SCOPE**

Suppliers shall ensure conformance to the SCOC in all their business dealings. Suppliers utilizing a sub-tier supplier, subcontractor or temporary labor agency shall ensure their conformity to the SCOC.

3. DEFINITIONS

3.1. Bonded Labor

Practice in which workers are forced to provide labor to an employer, for a set period with little or no pay, often as a way of paying a debt. Also known as debt bondage.

3.2. Child Labor

Any person under the age for completing compulsory education, under the minimum age for employment in the country, or under the age of 15, whichever is greatest.

3.3. Corporal Punishment

Discipline through use of physical punishment intended to cause harm or pain.

3.4. Disciplinary Wage Reduction

Wage deductions, fines, or account withdrawals used as a disciplinary measure. A deduction from wages equal to time not worked is not considered a disciplinary wage deduction.

3.5. Emergency or Unusual Situations

Unpredictable events or situations, which cannot be planned for or foreseen, that result in overtime exceeding legal or RBA specified limits.

3.6. Forced Labor

Work or service that a person has not offered to perform voluntarily but is made to perform under the threat of retaliation, punishment, or debt repayment.

3.7. Indentured Labor

A worker under contract to work for a specified time-period for another person, often without wages, but instead, in exchange for accommodation, food, other essentials and/or free passage to a new country.

3.8. Prison Labor (Exploitative)

Forcing prisoners to work for profit-making enterprises, either directly or through the contracting of prison labor.

3.9. Trafficking of Persons

The action or practice of illegally transporting people from one geographical area to another, typically for the purposes of forced labor or sexual exploitation.

3.10. Whistleblower

Any person who makes a disclosure about improper conduct by an employee or officer of a company, or by a public official or official body.

4. LABOR

Amphenol is committed to uphold the human rights of workers, and to treat them with dignity and respect.

4.1. Freely Chosen Employment

Forced labor in any form, including but not limited to, bonded (including debt bondage) or indentured labor, involuntary or exploitative prison labor, slavery or trafficking of persons is not permitted. This includes transporting, harboring, recruiting, transferring, or receiving persons by means of threat, force, coercion, abduction or fraud for labor or services. There shall be no unreasonable restrictions on workers' freedom of movement in the facility in addition to unreasonable restrictions on entering or exiting company-provided facilities including, if applicable, workers' dormitories or living quarters. As part of the hiring process, all workers must be provided with a written employment agreement in their native language, or a language that they can easily understand, that contains a description of terms and conditions of employment. Foreign migrant workers must receive the employment agreement prior to the worker departing from his or her country of origin and there shall be no substitution or change(s) allowed in the employment agreement unless these changes are made to meet local law and provide equal or better terms. All work must be voluntary, and workers shall be free to leave work at any time, or terminate their employment, without penalty if reasonable notice is given, which shall be clearly stated in worker's contracts. Suppliers shall maintain documentation on workers after the separation of their employment in accordance with local law. Employers, agents and sub-agents may not hold or otherwise destroy, conceal, confiscate or deny access by employees to their identity or immigration documents, such as government-issued identification, passports or work permits, unless such holdings are in compliance with the local law. In this case, at no time shall workers be denied access to their documents. Workers shall not be required to pay employers, agents, or sub-agents recruitment fees or other related fees for their employment. If any such fees are found to have been paid by workers, such fees shall be repaid to the worker.

4.2. Young Workers

Suppliers shall not use child labor. The term "child" refers to any person under the age of 15, or under the age for completing compulsory education, or under the minimum age for employment in the country, whichever is greatest. Workers under the age of 18 (Young Workers) shall not perform work that is likely to jeopardize their health or safety, including but not limited to night shifts and overtime. Suppliers shall ensure proper management of student workers through proper maintenance of student records, due diligence of educational partners, and protection of students' rights in accordance with applicable laws and regulations. Suppliers shall implement an appropriate mechanism to verify the age of workers. The use of legitimate workplace learning programs, which comply with all laws and regulations, is supported. Suppliers shall provide appropriate support and training to all student workers. In the absence of local law, the wage rate for student workers, interns and apprentices shall be at least the same wage rate as other entry-level workers performing equal or similar tasks. If child labor is identified, assistance/remediation shall be provided.

4.3. Working Hours

Working hours shall not exceed the maximum set by local law. All overtime shall be voluntary. Further, workers shall be allowed minimum breaks and rest periods set by local law.

4.4. Wages and Benefits

Compensation paid to workers shall comply with all applicable wage laws, including those relating to minimum wages, overtime hours and legally mandated benefits. All workers shall receive equal pay for equal work and qualification. Workers shall be compensated for overtime at pay rates greater than regular hourly rates. Disciplinary wage reductions shall not be permitted. For each pay period, workers shall be provided with a timely and understandable wage statement that includes sufficient information to verify accurate compensation for work performed. All use of temporary, dispatch and outsourced labor shall be within the limits of the local law.

4.5. Humane Treatment

There shall be no harsh or inhumane treatment including any violence, sexual harassment, sexual abuse, corporal punishment, mental or physical coercion, bullying, public shaming, or verbal abuse of workers; nor is there to be the threat of any such treatment. Disciplinary policies and procedures in support of these requirements shall be clearly defined and communicated to workers.

4.6. Non-Discrimination/Non-Harassment

Suppliers shall commit to a workforce free of harassment and unlawful discrimination. Companies shall not engage in discrimination or harassment based on race, color, age, gender, sexual orientation, gender identity or expression, ethnicity or national origin, disability, pregnancy, religion, political affiliation, union membership, covered veteran status, protected genetic information or marital status in hiring and employment practices such as wages, promotions, rewards, and access to training. Workers shall be provided with reasonable accommodation for religious practices and disability. In addition, workers or potential workers should not be subjected to medical tests, including pregnancy or virginity tests, or physical exams that could be used in a discriminatory way.

4.7. Freedom of Association and Collective Bargaining

In conformance with local law, Suppliers shall respect the right of all workers to form and join trade unions of their own choosing, to bargain collectively and to engage in peaceful assembly as well as respect the right of workers to refrain from such activities without fear of discrimination, reprisal, intimidation, or harassment. Where the right of freedom of association and collective bargaining is restricted by applicable laws and regulations, workers shall be allowed to elect and join alternate lawful forms of worker representations.

5. HEALTH and SAFETY

Amphenol recognizes that in addition to minimizing the incidence of work-related injuries and illnesses, a safe and healthy working environment enhances the quality of products and services, consistency of production and worker retention and morale. Amphenol also recognizes that ongoing worker participation and training is essential to the continuous improvement of occupational health and safety in the workplace. Suppliers shall comply with applicable health and safety regulations and continually improve health and safety performance.

5.1. Occupational Health and Safety

Worker potential for exposure to health and safety hazards (e.g., chemical, electrical and other energy sources, fire, vehicles, and fall hazards) shall be identified, assessed, and mitigated.

Where hazards cannot be adequately controlled by these means, workers are to be provided with appropriate, well-maintained, personal protective equipment and training about risks to them associated with these hazards. Gender-responsive measures, such as not having pregnant women and nursing mothers in working conditions which could be hazardous to them or their child and providing reasonable accommodations for nursing mothers, shall be taken as required.

5.2. Emergency Preparedness

Potential emergency situations and events leading to business interruptions or causing harm to employees shall be identified and assessed, and their impact minimized by implementing emergency plans and response procedures including emergency reporting, employee notification and evacuation procedures, worker training and drills.

Emergency drills shall be executed at least annually or as required by local law, whichever is more stringent. Emergency plans shall also include appropriate fire detection and suppression equipment, clear and unobstructed egress and adequate exit facilities, contact information for emergency responders and recovery plans. Such plans and procedures shall focus on minimizing harm to life, the environment and property and to ensuring operational continuity.

5.3. Occupational Injury and Illness

Suppliers shall put in place procedures and systems to prevent, manage, track and report occupational injuries and illnesses including provisions to encourage worker reporting, classify and record injury and illness cases, provide necessary medical treatment, investigate cases and implement corrective actions to eliminate their causes, and facilitate the return of workers to work. Suppliers shall allow workers to remove themselves from imminent harm, and not return until the situation is reasonably mitigated, without fear of retaliation.

5.4. Industrial Hygiene

Suppliers shall identify, evaluate, and control exposure to chemical, biological and physical agents. When hazards cannot be adequately controlled, workers shall be provided with and trained on the use of appropriate, well-maintained, personal protective equipment free of charge. Suppliers shall provide occupational health monitoring, including having well documented monitoring and recordkeeping for hazardous substance inventories and exposure testing, to routinely evaluate if workers' health is being harmed from occupational exposures. Occupational health programs shall be ongoing and include training about the risks associated with exposure to these workplace hazards.

5.5. Physically Demanding Work

Worker exposure to the hazards of physically demanding tasks, including manual material handling and heavy or repetitive lifting, prolonged standing and highly repetitive or forceful assembly tasks shall be identified, evaluated, and monitored.

5.6. Machine Safeguarding

Production and other machinery shall be evaluated for safety hazards. Physical guards, interlocks and barriers shall be provided and properly maintained where machinery presents an injury hazard to workers.

5.7. Sanitation, Food and Housing

Suppliers shall provide workers with ready access to clean toilet facilities, potable water and sanitary food preparation, storage, and eating facilities. Worker dormitories provided by the Supplier or a labor agent shall be maintained to be clean and safe, and provided with appropriate emergency egress, hot water for bathing and showering, adequate lighting, and adequate ventilation, individually secured accommodations for storing personal and valuable items, and reasonable personal space along with reasonable entry and exit privileges.

5.8. Health and Safety Communication

Suppliers shall provide workers with appropriate workplace health and safety information and training in the language of the worker or in a language the worker can understand for all identified workplace hazards that workers are exposed to, including but not limited to mechanical, electrical, chemical, fire, sensory and physical hazards. Health and safety related information shall be clearly posted in the facility or placed in a location identifiable and accessible by workers. Health information and training shall include content on specific risks to relevant demographics, such as gender and age, if applicable. Training shall be provided to all workers prior to the beginning of work and regularly thereafter. Workers shall be encouraged to raise safety concerns without retaliation.

6. ENVIRONMENTAL

Amphenol recognizes that environmental responsibility is integral to producing world class products. Suppliers shall identify the actual and potential environmental impacts and minimize adverse impacts on the community, environment, and natural resources within and as a result of their manufacturing operations, while safeguarding the health and safety of the public. Suppliers shall comply with applicable environmental regulations and continually improve environmental performance.

6.1. Environmental Permits and Reporting

All required environmental permits, approvals, certifications and registrations shall be obtained, maintained and kept current and their operational and reporting requirements shall be followed.

6.2. Pollution Prevention and Resource Conservation

The use of resources and generation of waste of all types, including air, water, and energy, shall be minimized or eliminated at the source or by practices such as adding pollution control equipment, modifying production, maintenance and facility processes, materials substitution, conservation, reuse, recycling, or other means. The use of natural resources, including water, fossil fuels, minerals, and virgin forest products, shall be conserved by practices such as modifying production, maintenance and facility processes, materials substitution, re-use, conservation, recycling, or other means in accordance with applicable regulations.

6.3. Hazardous Substances

Chemicals, waste, and other materials posing a hazard to humans or the environment shall be identified, labeled and managed to ensure their safe handling, movement, storage, use, recycling, reuse or disposal in accordance with applicable regulations. Hazardous waste data shall be tracked and documented.

6.4. Solid Waste

Suppliers shall implement a systematic approach to identify, manage, reduce, and responsibly dispose of or recycle hazardous and non-hazardous waste in accordance with applicable regulations. Waste data shall be tracked and documented.

6.5. Air Emissions

Air emissions of volatile organic chemicals, aerosols, corrosives, particulates, ozone depleting substances and combustion by-products generated from operations shall be characterized, routinely monitored, controlled, and treated in accordance with permit conditions as required prior to discharge. Suppliers shall conduct routine monitoring of the performance of its air emission control systems.

6.6. Product Compliance and Material Restrictions

Suppliers shall adhere to all applicable laws, regulations and customer requirements regarding the prohibition or restriction of specific substances in products and manufacturing, including labeling for recycling and disposal.

6.7. Water Management

Suppliers shall implement a systematic approach to responsibly manage water withdrawal and discharges in accordance with applicable regulations and permit conditions and promote water conservation. Suppliers shall conduct routine monitoring of the performance of its wastewater treatment and containment systems to ensure regulatory compliance.

6.8. Energy Management

Suppliers shall establish a system to track energy consumption and report progress toward a corporate -wide greenhouse gas reduction goal. Energy consumption and Scopes 1 and 2 greenhouse gas emissions shall be tracked, documented, and publicly reported. Suppliers shall look for methods to improve energy efficiency in an effort to minimize their energy consumption and greenhouse gas emissions throughout their value chain.

7. ETHICS

Amphenol expects its Suppliers to be committed to and uphold the highest standards of ethical conduct in all their business dealings.

7.1. Business Integrity

The highest standards of integrity shall be upheld in all business interactions. Suppliers shall have a zero-tolerance policy and prohibit any and all forms of bribery, corruption, extortion and embezzlement.

7.2. No Improper Advantage

Bribes or other means of obtaining undue or improper advantage with Amphenol shall not be promised, offered, authorized, given or accepted. This prohibition covers promising, offering, authorizing, giving or accepting anything of value, either directly or indirectly through a third party, in order to obtain or retain business, direct business to any person, or otherwise gain an improper advantage. Monitoring and enforcement procedures shall be implemented to ensure compliance with anti-corruption laws.

7.3. Disclosure of Information

All business dealings shall be transparently performed and accurately reflected on Supplier's business books and records. Information regarding participant labor, health and safety, environmental practices, business activities, structure, financial situation and performance shall be disclosed in accordance with applicable regulations and prevailing industry practices. Falsification of records or misrepresentation of conditions or practices in the supply chain are unacceptable.

7.4. Intellectual Property

Intellectual property rights shall be respected. Transfer of technology and know-how is to be done in a manner that protects intellectual property rights. Customer and supplier information shall be safeguarded.

7.5. Fair Business, Advertising & Competition

Standards of fair business, advertising and competition shall be upheld.

7.6. Protection of Identity and Non-Retaliation

Programs that ensure the confidentiality, anonymity and protection of Supplier and employee whistleblowers shall be maintained, unless prohibited by law. Suppliers shall have a communicated process for their personnel to be able to raise concerns without fear of retaliation.

7.7. Responsible Sourcing of Minerals

Suppliers shall adopt a policy and exercise due diligence on the source and chain of custody of the tantalum, tin, tungsten, gold, cobalt, and mica in the products they manufacture to reasonably assure that they are sourced in a way consistent with the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas or an equivalent and recognized due diligence framework. Suppliers shall exercise due diligence on the source and chain of custody of these minerals and make their due diligence measures available to Amphenol upon request. Suppliers shall provide the most current version of their Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) or Extended Minerals Reporting Template (EMRT) upon request.

7.8. Export Controls

Suppliers shall comply with all applicable export control laws and regulations. Suppliers will provide information related to matters including product classification, export/import licenses, and sanctions, as requested, to ensure compliance with applicable export control laws and regulations.

7.9. Privacy

Suppliers shall commit to protecting the reasonable privacy expectations of personal information of all business contacts, including suppliers, customers, consumers, and employees. Suppliers shall comply with privacy and information security laws and regulatory requirements when personal information is collected, stored, processed, transmitted, and shared.

8. MANAGEMENT SYSTEMS

Suppliers shall adopt or establish a management system with a scope that is related to the content of this Code. The management system shall be designed to ensure: (a) compliance with applicable laws, regulations and customer requirements related to the Supplier's operations and products; (b) conformance with this SCOC; and (c) identification and mitigation of operational risks related to this SCOC. It should also facilitate continual improvement.

The management system shall contain the following elements:

8.1. Company Commitment

Suppliers shall establish human rights, health and safety, environmental, and ethics policy statements affirming Supplier's commitment to due diligence and continual improvement, endorsed by executive management. Policy statements shall be made public and communicated to workers in their native language or a language they understand via accessible channels.

8.2. Management Accountability & Responsibility

Suppliers shall clearly identify the senior executive and company representative[s] responsible

for ensuring implementation of the management systems and associated programs. Senior management shall review the status of the management system on a regular basis.

8.3. Legal and Customer Requirements

Suppliers shall adopt or establish a process to identify, monitor and understand applicable laws, regulations, and customer requirements, including the requirements of this SCOC.

8.4. Risk Assessment and Risk Management

Suppliers shall adopt or establish a process to identify the legal compliance, regarding environmental, health and safety (EHS), labor and ethics risks, including the risks of severe human rights and environmental impacts, associated with Supplier's operations. Suppliers shall determine the relative significance for each risk and methods of implementation of appropriate procedural and physical controls to control the identified risks and ensure regulatory compliance.

8.5. Improvement Objectives

Suppliers shall establish written performance objectives, targets and implementation plans to improve the Supplier's social and environmental performance, including a periodic assessment of Supplier's performance in achieving those objectives.

8.6. Training

Suppliers shall establish programs for training managers and workers to implement Supplier's policies, procedures, and improvement objectives and to meet applicable legal and regulatory requirements.

8.7. Communication

Suppliers shall establish a process for communicating clear and accurate information about Supplier's policies, practices, expectations and performance to workers, suppliers, regulatory agents, auditors, and customers.

8.8. Worker/Stakeholder Engagement and Access To Remedy

Suppliers shall establish processes for ongoing, two-way communication with workers, their representatives, and other stakeholders where relevant or necessary to obtain feedback on operational practices and conditions covered by this SCOC and to foster continuous improvement. Workers shall be given a safe environment to provide grievance and feedback without fear of reprisal or retaliation.

8.9. Audits and Assessments

Suppliers shall conduct periodic self-evaluations to ensure conformity to legal and regulatory requirements, the content of the SCOC and customer contractual requirements related to social and environmental responsibility.

8.10. Corrective Action Process

Suppliers shall establish a process for timely correction of deficiencies identified by internal or external assessments, inspections, investigations, and reviews.

8.11. Documentation & Records

Suppliers shall create and maintain documents and records to ensure regulatory compliance and conformity to company requirements along with appropriate confidentiality to protect privacy.

8.12. Supplier Responsibility

Suppliers shall establish a process to communicate SCOC requirements to suppliers and to monitor supplier compliance to the SCOC.

9. VERIFICATION OF ADHERENCE

Suppliers and their employees, agents, sub-agents, and subcontractors are expected to adhere to this SCOC while conducting business with or on behalf of Amphenol. Suppliers shall, within three (3) business days, inform their Amphenol contact (or a member of Amphenol management) of any situation that causes the Supplier to be in violation of this SCOC. The Supplier shall develop a mitigation plan to prevent, minimize or end the violation in a mutually agreeable time period. While Amphenol's Suppliers are expected to self-monitor and demonstrate their compliance with this SCOC, Amphenol may audit Suppliers or inspect Suppliers' facilities to confirm compliance. Answering any requests for information from Amphenol, attending training on this SCOC as offered, or any additional obligations in any agreement with Amphenol beyond this SCOC is expected.

10. REPORTING MECHANISM

To report questionable behavior or a possible violation of the Supplier Code of Conduct, individuals are encouraged to work with their primary Amphenol contact to resolve their concern. If that is not possible or appropriate, please report the concern(s) to [Amphenol Integrity Line](#).

Amphenol will maintain confidentiality to the extent possible and will not tolerate retribution or retaliation taken against any individual who has, in good faith, sought out advice or reported questionable behavior or a possible violation of this SCOC.



R. Adam Norwitt
Director and Chief Executive Officer